

APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

Nota informativa elaborada para a APECA
por
Albano Santos - Advogado

Caro Associado,

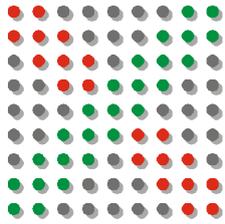
Assunto: *Notificações da ACT*

Face às pouco compreensíveis notificações da ACT, em muitos casos manifestamente injustificadas, o que se lamenta, até pelos incompreensíveis trabalhos burocráticos criados, há que tomar posição perante as ditas notificações.

Assim, há que esclarecer a situação.

As notificações recebidas convidam à regularização dos vínculos laborais comunicados à Segurança Social como sendo contratos a termo e que, por ter já decorrido o prazo máximo da sua duração (dois anos para os contratos a termo certo e quatro anos para os contratos a termo incerto, ou cujas renovações tenham ultrapassado o prazo inicial do contrato) converteram-se em contrato por tempo indeterminado (efectivo), por força da lei.

Aliás, a desnecessidade destas notificações justifica-se também pelo facto de a conversão dos contratos a termo em contratos efectivos resultar da lei, permitindo à Segurança Social e à ACT procederem officiosamente à alteração da modalidade do contrato, muito embora, face ao disposto no Artº 32º do Código Contributivo, constitua obrigação do empregador comunicar à Segurança Social a alteração da modalidade do contrato de trabalho, sob pena de contraordenação leve. Isto significa que os títulos jornalísticos quanto à integração de 350 mil trabalhadores nos quadros das empresas não passam de pura demagogia.



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

Isto posto, face à notificação recebida, deverá o empregador (concretamente, a empresa de contabilidade!) verificar se o tipo de contrato actual inscrito na Segurança Social está correcto. E, se tal suceder, nada tem a fazer. Nesse caso, a notificação carece de total fundamento, o que é lamentável.

Se, porventura, o contrato a termo já convertido, por força da lei, em contrato efectivo ainda constar, na Segurança Social, como contrato a termo, o empregador deverá proceder à respectiva alteração, o que, de resto, deveria ter sido feito até final de Março p.p.

Se o contrato de trabalho já cessou, também nada há a fazer, a não ser verificar se a cessação foi comunicada à Segurança Social e, se não foi, comunicar a cessação do contrato.

Estes os procedimentos que deverão ser seguidos na sequência das notificações recebidas.

O prazo para o cumprimento da carga burocrática inerente às consultas e eventuais regularizações termina a 10 de Setembro p.f.

Uma boa prenda do Estado, mais uma, para as ditas férias fiscais!

Porto, 21 de Julho de 2023.

Albano Santos